

Madrasah Leadership Styles of Madrasah MI Ma'arif Bego in Improving Teachers 'Motivation and Teacher Motivation

Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah MI Ma'arif Bego dalam Meningkatkan Kemampuan Mengajar dan Motivasi Guru

¹**Muhammad Majdi**

e-mail: muhammadmajdi755@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Al-Qur'an (STIQ) Amuntai Kalimantan Selatan

²**Sartika Mei Mindasari, dan** ³**Jefri Faizal,**

Program Studi Magister PGMI, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Abstract: Education nowadays, to improve the performance of teachers continues to make various efforts to achieve goals and desires to achieve quality results. Therefore the leadership style implemented by the leadership of the organization is needed to discipline and control people in their work. Because basically, the leadership style is important to do because of its function as an improvement tool for teachers. Teachers must show maximum performance in carrying out their duties and functions as educators, but still have the majority of teachers who have not shown good performance, and therefore the leadership style that will produce qualified educators to support supporting teaching and motivation of teachers. This type of research is a qualitative descriptive study that discusses events that occur in the field in the form of narration. To collect data in the field, researchers conducted interview observations and documentation. The results of this study are the leadership styles that are applied by MI Ma'arif Bego principals are the applied and transformational leadership styles. The leadership style can improve the performance of teachers in the school. And to complete this, researchers offered Ki Hajar Dewantara's leadership style to complete.

Keywords: *Leadership Style, Teaching Ability and Motivation.*

Abstrak: Pendidikan sekarang ini, untuk meningkatkan kinerja guru berbagai pihak terus menerus melakukan berbagai macam upaya dalam mewujudkan niat dan keinginan untuk mencapai hasil yang berkualitas. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pimpinan organisasi dibutuhkan untuk mendisiplinkan dan mengontrol perilaku manusia dalam bekerja. Karena pada dasarnya Gaya kepemimpinan penting untuk dilakukan karena fungsinya sebagai alat perbaikan bagi kinerja guru. Guru harus menunjukkan kinerja yang maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik, maka dari itu gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas untuk menunjang kemampuan mengajar dan motivasi guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan peristiwa-peristiwa yang terjadi di lapangan dalam bentuk narasi. Untuk

mengumpulkan data di lapangan peneliti melakukan observasi wawancara, dan dokumentasi. Adapun hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah MI Ma'arif bego yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional. Gaya kepemimpinan tersebut mampu untuk meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut. Dan untuk melengkapi hal tersebut peneliti menawarkan gaya kepemimpinan Ki Hajar Dewantara untuk melengkapi.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Mengajar dan Motivasi.*

A. Pendahuluan

Dewasa ini pihak pendidikan, baik di tingkat pusat (Departemen Pendidikan Nasional) tingkat daerah (Dinas Pendidikan Nasional Propinsi Kabupaten dan Kota) maupun level pelaksana di lapangan (Kepala Sekolah dan Supervisor) terus menerus melakukan berbagai macam upaya untuk meningkatkan kinerja guru untuk mewujudkan niat dan keinginan dalam upaya untuk mencapai hasil yang berkualitas baik dalam rangka merealisasikan visi reformasi pendidikan yaitu pendidikan harus menghasilkan manusia yang beriman, berakhlak mulia, cerdas serta manusia yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. (Mulyasa, 2003:34). Salah satu fungsi manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan, patut dilaksanakan oleh kepala sekolah menegaskan dalam hal ini sebagai berikut " gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pimpinan organisasi diperlukan untuk mendisiplinkan dan mengendalikan perilaku manusia dalam bekerja".(Robbins, 1990:416). Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan profesi dan rasa tanggung jawab moral yang diembannya. Hal itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan di lingkungan sekolah.

Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku pimpinan adalah melakukan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Gaya

kepemimpinan penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat perbaikan bagi kinerja guru. Guru harus menunjukkan kinerja yang maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih, tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik. Di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin pendidikan, seorang kepala sekolah dapat memimpin, menggerakkan, mempengaruhi dan mengendalikan guru-guru dan staf administrasi untuk bekerja sama, menjalankan program-program sekolah menuju kepada pencapaian tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Peran kepala sekolah menggerakkan dan mempengaruhi guru-guru khususnya guru dan staf administrasi sekolah dalam melaksanakan program sekolah. (Wiles, J., & Bondi, 1993:51).

D.E Mc Farland menjelaskan kepemimpinan adalah suatu proses di mana pimpinan dilukiskan akan member perintah atau pengaruh, bimbingan, atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut J.M Pfiffner mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan member arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Sudarwan Danim, 2010:6). Kepemimpinan pendidikan adalah suatu proses mempengaruhi mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan ke arah yang

lebih positi dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan.

Teori kemampuan mengajar (*hard skill*), Kompetensi kinerja guru dalam penampilan actual dalam proses belajar mengajar minimal memiliki empat kemampuan yaitu kemampuan 1) Merencanakan proses belajar mengajar, Tujuan program belajar mengajar tidak lain sebagai pedoman bagi guru dalam melaksanakan praktik atau tindakan mengajar. 2) Melaksanakan dan memimpin mengelola proses belajar mengajar. Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kemampuan yang dituntut adalah kreativitas guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan. 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar. 4) Menguasai bahan pelajaran. Guru yang professional harus menguasai bahan yang akan diajarkannya. Penguasaan guru akan bahan pelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa.

Adapaun dalam mengajar diperlukan keterampilan yang dibutuhkan untuk kelancaran proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Keterampilan proses belajar mengajar antara lain: keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan menjelaskan, keterampilan bertanya, keterampilan member penguatan, keterampilan menggunakan media pembelajaran, keterampilan membimbing kelompok kecil, keterampilan mengelola kelas, keterampilan mengadakan variasi, dan keterampilan mengajar perorangan dan kelompok kecil. (Ali Mudlofir, 2012:79-82)

Sedangkan Teori Motivasi (*Soft Skill*). Kata motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti "bergerak" yang dimaksudkan sebagai "bergerak untuk maju". Motivasi dalam konteks organisasi dijelaskan Hasibuan (1991:183) sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks. (Sudarwan Danim, 2010:109).

Teori Motivasi antara lain. 1) Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow. Teori Kebutuhan menurut Abraham Maslow (Siagian, 1989 : 146) a) Kebutuhan mempertahankan hidup (*Physiological needs*) merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi psikologis dan biologis, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan. b) Kebutuhan rasa aman (*Security needs*); Manifestasi kebutuhan ini antara lain adalah kebutuhan akan keamanan jiwa, kebutuhan keamanan harta perlakuan adil dan sebagainya. c) Kebutuhan sosial (*Social needs*); Merupakan kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan untuk maju (*sense of achievement*), dan kebutuhan untuk ikut serta (*sense of participation*). d) Kebutuhan penghargaan/prestasi (*Self Esteem*); Semakin tinggi status seseorang semakin tinggi pula rasa prestasinya. e) Kebutuhan mempertinggi kepastian kerja (*Self Actualization*) l Tampak pada kebutuhan atau keinginan untuk mengembangkan diri dan kapasitas keija, melalui pendidikan dan latihan, seminar, konferensi dsb.

2) Teori Kebutuhan Herzberg. Herzberg mengembangkan model dua faktor. Dijelaskan bahwa ada dua faktor yang terpisah, yaitu *hygiene factor* dan *satisfier factor* yang mempengaruhi motivasi. *Hygiene factors* (faktor-faktor pemeliharaan) adalah faktor "penyebab kepuasan" bukan motivator. Faktor yang apabila tidak ada dalam kondisi keija akan menimbulkan rasa ketidakpuasan, tetapi adanya hal-hal tersebut tidak menjadi motivator atau menghasilkan kepuasan jadi adanya bersifat netral. *Satisfier factors* (faktor motivator atau pemuas) adalah faktor yang keberadaannya sangat membangkitkan motivasi tetapi ketiadaannya jarang mengakibatkan rasa kecewa pada karyawan.

3) Teori Behavioristik. Teori ini memandang bahwa motivasi dikontrol oleh

lingkungan. Prayitno (1989 : 54-55), mengemukakan beberapa prinsip motivasi yang bersifat behavioristik, yaitu. a) Observasi dan catatlah tingkah laku. b) Pilihlah bentuk penguatan yang tepat. c) Haruslah bersikap konsisten. d) Terapkanlah prinsip pembentukkan tingkah laku. e) Berikan model tingkah laku yang ingin dikerjakan. f) Jadikanlah lingkungan organisasi sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja. (Engkoswara, dan Aan Komariah, 2010: 209-218).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan deskriptif yaitu peneliti bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara historistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. (Lexy J Moelong, 2004:6).

Untuk mendapatkan data yang sesuai dan menunjang keberhasilan penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode observasi, Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan. Di mana observasi partisipan adalah peneliti terlibat secara penuh dengan masyarakat yang sedang diamatinya. Hal ini dapat membantunya membangun hubungan yang lebih baik erat dengan masyarakat yang sedang diamatinya. (John W. Creswell, 2015:232). Selanjutnya metode Wawancara dengan jenis wawancara responsive di mana wawancara responsive adalah wawancara dengan memaparkan tahapan logis mulai dari tematisasi penelitian, desain studi, wawancara menulis, atau merekam wawancara, kemudian analisis data, verifikasi, validitas, dan generalisasi dari temuan, dan terakhir pelaporan studi. Sedangkan yang terakhir metode dokumentasi, Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai struktur organisasi sekolah.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan kepala madrasah dapat dianalisis bahwa kepala madrasah Bego menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis.

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah MI Ma'arif Bego

a. Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis menurut G.R. Terry, bahwa Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. (Baharuddin dan Umiarso, 2012:56) Menurut Sudarwan Danim mengemukakan kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai. (Sudarwan Danim, 2010:213).

Kepemimpinan yang diterapkan kepala Sekolah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi sekolah. Jika diterapkan di dunia pendidikan, kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang yang terlibat didalam pendidikan untuk mencapai tujuan. Dalam kegiatan menggerakkan atau memberikan motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin. Cara itu mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, yang memberikan gambaran pula tentang bentuk, tipe, atau gaya kepemimpinan yang dijalankan. (Hendyatno Soetopo, 2012:210).

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dan mengedepankan musyawarah antara pemimpin dan bawahan. Hal ini dapat dilihat saat pertama kali peneliti melakukan

wawancara dengan kepala madrasah terlihat bahwa beliau tidak kaku dalam berbicara dan senang bercanda. Selain itu kepala madrasah dalam hal menjalankan fungsi manajemen sangat baik. dalam wawancaranya dengan beliau bahwa "saya sangat mengedepankan musyawarah mufakat dalam mengambil tindakan yang berkaitan dengan kemajuan sekolah. Guru dalam hal ini diberikan kesempatan yang selebar-lebarnya dalam menyampaikan aspirasi mereka supaya dapat mengembangkan dan meningkatkan mutu madrasah. Kepala sekolah tidak bersifat otoriter dalam hal ini kepala sekolah tidak langsung memberikan sanksi terhadap guru yang melakukan kesalahan. Hal ini apabila dilakukan akan menimbulkan hal yang tidak baik dikemudian hari. Seorang guru yang melakukan kesalahan akan diberikan teguran dan pembinaan dengan cara-cara yang halus. Tugas kepala sekolah selain menjadi *leader* yaitu sebagai motivator bagi bawahannya. Hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja baik guru. Menurut beliau motivasi itu sangat diperlukan untuk mendorong kinerja mereka. Salah satu cara kepala madrasah dalam memberikan motivasi yaitu dengan cara setiap kali *briefing* beliau memberikan dorongan-dorongan agar semua bawahan dapat mengerjakan tugasnya semaksimal mungkin".

b. Gaya kepemimpinan transformasional

Robbins menyatakan bahwa, "Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut". (Robbins, S. Dan Timothy A,J, 2010:472). Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan yang jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa datang.

Oleh karena itu, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner.

Hal ini dapat dilihat pada lampiran yang menyatakan bahwa kepala sekolah mempunyai jiwa visioner dalam bentuk formal seperti penjelasan di atas dengan merencanakan apa yang dibutuhkan di masa depan. Selain itu visi misi sekolah dibuat untuk kepentingan dan kemajuan sekolah di masa mendatang. Salah satu contoh kepala sekolah memberikan masukan ide terhadap proses pembelajaran dengan menyediakan LCD yang bertujuan untuk membantu guru dalam menyampaikan materi kepada siswa dengan harapan siswa memahami dan cara berpikirnya berkembang. Kepala sekolah merealisasikan program dari pemerintah yaitu gerakan literasi sekolah seperti membuat kebijakan yang berisi pembuatan jadwal ke perpustakaan untuk membaca buku atau bacaan sesuai tema pelajaran saat itu dan mengreasikan mading sebagai sumber bacaan yang inspiratif sehingga termotivasi membaca. Selain itu program lain adalah pelatihan profesionalisme guru untuk meningkatkan kemampuan atau skill guru dalam mengajar, juga pelatihan membaca al qulan dengan metode baru yang diperuntukkan untuk guru dan direalisasikan guru kepada peserta didik.

Gaya kepemimpinan transformasional bisa dicerminkan bahwa kepala sekolah memberikan tugas sesuai kemampuan guru. Keterangan dari kepala sekolah bahwa setiap guru sebelum menjadi pegawai sekolah, kepala sekolah mengetahui kompetensi dari pegawai tersebut agar ke depannya kepala sekolah dapat memberikan tugas sesuai dengan kompetensi tersebut. Contohnya seperti guru tahfiz minimal hafal 2 juz untuk menjadi seorang guru tahfiz di MI Ma'arif Bego.

2. Kinerja guru (kemampuan dan motivasi)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 10 guru menyatakan bahwa kemampuan mengajar guru sudah profesional. Hal ini sesuai dengan observasi yang dilakukan peneliti semua kelas untuk mengetahui profesionalismenya dalam mengajar. Adapun kemampuan guru di

antaranya membuat RPP, menggunakan strategi, metode, dan peraga dalam mengajar, menguasai materi dan kelas, mengembangkan bahan ajar, dan menggunakan media pembelajaran. Pada kelas rendah guru tidak menggunakan LCD dan kelas atas menggunakan LCD sebagai media bantu dalam menyampaikan materi. Di kelas rendah guru hanya menggunakan media audio seperti musik untuk bernyanyi bersama dan media visual seperti gambar atau poster.

Pada kelas tinggi dan rendah peneliti menemukan cara guru dalam memberi motivasi kepada siswa dengan cara memberikan penguatan verbal melalui lisan seperti pujian dan penguatan nonverbal berupa tindakan. Sesuai dengan teori tentang profesionalisme guru, dalam 9 keterampilan yang harus dimiliki oleh guru salah satunya adalah keterampilan memberi penguatan. Untuk 8 keterampilan lagi dijabarkan di pembahasan berikutnya.

Pada wawancara yang dilakukan peneliti pada kelas 1, 2, dan 3 guru memiliki guru pendamping untuk membantu dan memudahkan guru dalam mengelola kelas untuk menyampaikan materi. Pada bagian kemampuan mengajar ini peneliti menanyakan tentang penguasaan materi, salah satu yang dilakukan guru adalah memberikan ilustrasi dan contoh tentang materi yang diajarkan sesuai dengan realita kehidupan siswa. Sedangkan pada kelas 4, 5, 6 guru lebih ekstra lagi dalam mengembangkan materi dengan memiliki beberapa sumber bahan ajar sendiri dan memanfaatkan teknologi yang ada seperti internet. Selain itu semua guru dengan instruksi kepala sekolah mampu memanfaatkan lingkungan sekitar untuk dijadikan sumber belajar siswa.

Guru dapat memahami karakter siswa siswinya, seperti halnya wawancara dengan guru kelas rendah dalam mengatasi siswa siswinya harus lebih ekstra dalam memperhatikan dan membimbing mereka sehingga diperlukan guru pendamping kelas bawah. Pada motivasinya, kepala sekolah

selalu memberikan semangat dan rasa optimism guru dalam memberikan inovasi pada kegiatan belajar mengajar, di samping itu guru pada hasil wawancara yang peneliti lakukan 90% menjawab untuk keinginannya menjadi kepala sekolah dan menjadi guru yang berprestasi karena pada kenyataannya profesi guru merupakan sebuah kebanggaan dan dianggap terhormat di lingkungan masyarakatnya sehingga semua dirangkum menjadi semangat dan motivasi guru untuk selalu berkembang. Dengan demikian pernyataan guru tersebut menepis anggapan bahwa guru mengajar hanya untuk mencari uang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa semua guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bego memiliki sifat atau akhlak yang baik, hal sesuai temuan peneliti di lapangan guru menunjukkan sikap ramah dan sopan santun terhadap semua orang termasuk peneliti. Sifat itu pun ditunjukkan kepada sesama guru tanpa adanya diskriminatif antara guru senior dengan guru baru, dan juga sifat itu terbawa ke kelas kepada siswa-siswinya yaitu tidak pilih kasih dan membedakan anak satu dengan anak yang lain. Kenyataan ini seiring dengan *role model* di sekolah yaitu kepala sekolah yang selalu berbaur dan bergaul kepada sesama guru tanpa memandang status. Maka terciptalah suasana rasa saling memahami dan menghargai perbedaan di sekolah. Sehingga menambah motivasi guru, hal ini sesuai dengan jawaban wawancara dengan guru bahwa mereka beranggapan sekolah menjadi tempat yang menyenangkan dalam bekerja.

Analisis Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pembahasan di atas, dapat dipahami bahwa kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengelola serta menjadi *role model* yang baik untuk bawahannya. Sehingga diketahui bahwa kepala sekolah MI Ma'arif Bego bapak Slamet Subagyo, M.Pd memiliki dua gaya kepemimpinan yang menonjol yaitu demokratis dan transformasional. Maka dari

itu, pada pembahasannya mengenai gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah secara tidak langsung memberikan edukasi kepada guru dalam sama-sama memikirkan dan memberikan solusi untuk permasalahan yang ada di sekolah. Selain itu dampak dari gaya kepemimpinan kepala sekolah ini adalah dapat memberikan perasaan kepada semua bawahan tentang kesamaan derajat, tidak merasa diskriminasi, tidak membedakan dari satu guru ke guru lain yang akan membawa dampak ke kelas yaitu tidak pilih kasih kepada satu anak dengan anak yang lain. pada akhirnya kondisi seperti itu akan membawa dampak kepada masyarakat sekolah bahwa sekolah menjadi tempat yang menyenangkan. Hal ini sesuai dengan teori G.R. Terry, bahwa Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama.

Pada gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi dampak kepada guru dalam selalu berpikir ke depan. Sehingga guru termotivasi untuk selalu meningkatkan kualitas profesionalisme guru yang dimilikinya agar selalu berkembang dan dapat diaplikasikan ke siswa siswinya untuk mempermudah pemahaman dan peningkatan kualitas siswa siswinya. Di samping itu dampak dari gaya kepemimpinan transformasional ini terhadap guru adalah membuka wawasan dan keinginan guru untuk meningkatkan jabatannya menjadi kepala sekolah. Dampak lainnya ialah sekolah mengalami kemajuan terlihat dari akreditasi sekolah yaitu A itu menandakan bahwa sekolah kualifikasi dan kualitas yang bagus. Seperti pembahasan sebelumnya bahwa kepala sekolah memberikan sarana dan prasarana yang baik dan memadai bagi kemajuan pembelajaran untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Hal ini sesuai dengan penjelasan dari teori George Burn bahwa Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan yang jauh ke depan dan

berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa datang. Oleh karena itu, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner.

Dari pemaparan pembahasan dan analisis di atas, peneliti menawarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah MI Ma'arif Bego yaitu menggunakan gaya kepemimpinan KI Hajar Dewantara, yang berisi Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, dan tut wuri handayani. Dengan adanya kepemimpinan ini maka akan melengkapi dari gaya kepemimpinan sebelumnya yang sudah bagus. Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin harus mampu memberikan teladan ketika di depan, sedangkan di tengah dia mampu membimbing bawahan, dan dibelakang mampu memotivasi bawahannya.

Trilogi Ki Hajar Dewantara bisa tercermin dari pola perilaku pemimpin institusi pendidikan yaitu Ing Ngarsa sung tuladha yang diimplementasikan dengan visi yang utuh, tanggungjawab, keteladanan. Ing madya mangun karsa diimplementasikan dengan memberdayakan staff/bawahan, memberi layanan prima, fokus pada peserta didik dan mengembangkan orang. Tut wuri handayani dengan memberdayakan staff /bawahan melalui cara mendelegasikan tugas dan wewenang kepada bawahannya.

D. Penutup

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah MI Ma'arif Bego yaitu demokratis dan transformasional. Dimana kepemimpinan demokratis yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dan mengedepankan musyawarah antara pemimpin dan bawahan. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan yang jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa datang. Kedua gaya kepemimpinan kepala sekolah MI Ma'arif Bego berpengaruh terhadap kinerja guru, berupa kemampuan

mengajar maupun motivasi guru dalam menjalankan profesinya. Desain yang ditawarkan oleh peneliti adalah gaya kepemimpinan Ki Hajar Dewantara yang

mampu melengkapi dalam peningkatan kinerja guru baik itu kemampuan mengajar atau motivasi.

AL-Furqan

Daftar Rujukan

- Ali Mudlofir, *Pendidikan Professional*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Baharuddin dan Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan Islam, antara teori dan praktik*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media. 2012.
- Danim, Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Engkoswara, dan Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset* Terj. Ahmad Lintang Lazuardi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Lexy J Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya, 2004.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi dan Nasional dan Peraturan Pelaksanaannya*. Jakarta: Sinar Grafika. 2003.
- Robbins. *Organizational Theory: Structure, Design And Applications* (3nd.ed) Englewood Cliffs. (New Jersey:Prentisice halls Inc. 1990.
- Robbins, S. Dan Timothy A,J.. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Edisi ke16. 2010.
- Soetopo, Hendyatno, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya. 2012.
- Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Wiles, J., & Bondi. *Principles of school Administration : The Real World of Leadership in Schools*. (Columbus-Ohio: Bell & Howell Company. 1993.
- Wenti Suparti. *Implementasi Trilogi Ki Hajar Dewantara Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SMA Taman Madya Ibu Pawiyatan Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan: UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta. 2013

AL-Furqan